Stratégie sociale

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour le meilleur …





Un petit hommage à Pierre Maury RRRH de la région Provence qui m'a donné la matière de cette formation…



SOMMAIRE

1. Pourquoi des Élections Professionnelles

Les Institutions Représentatives du Personnel : des « Gardes Fous »…



Stratégie sociale

REPERES

Tableau 5
Qui informe les salariés en priorité ?

En pourcentage de salariés

Thèmes sur lesquels les salariés sont informés*	La direction ou l'encadrement supérieur	L'encadrement intermédiaire	Les représentants du personnel**	Les rumeurs
Stratégie économique et orientations de l'entreprise ou du groupe	59	17	9	15
Situation économique de l'entreprise	59	12	14	15
Impact sur le social et sur l'environnement de l'actvité de l'entreprise	46	17	22	15
Perspectives d'évolution de l'emploi dans l'établissement	42	23	17	18
Perspectives d'évolution des salaires dans l'établissement	35	15	37	13
Possibilités de formation	37	44	10	9
Perspectives de changement technique ou organisationnel	48	34	6	12

* Seuls ont été conservés les salariés déclarant être informés sur chacun des thèmes évoqués
** La question posée aux salariés concerne l'ensemble des représentants du personnel de l'établissement (élus et désignés).
Lecture : 14 % des salariés déclarent qu'ils sont informés par les représentants du personnel sur la situation économique de leur entreprise.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

Tableau 6
À qui les salariés s'adressent-ils en priorité en cas de problème ?

En pourcentage de salariés

Nature du problème rencontré*	La direction ou l'encadrement supérieur	L'encadrement intermédiaire	Les représentants du personnel**	Un collègue porte-parole ou une autre personne
Mauvaises conditions de travail (bruit, rythme, horaire, etc.)	31	45	18	6
Absence de promotion ou d'augmentation salariale	43	41	12	4
Mésentente avec un supérieur	50	24	20	6
Procédure de licenciement	48	9	41	2

* Pour chaque type de problème, les pourcentages concernent les salariés y ayant déjà été confrontés
** La question posée aux salariés concerne l'ensemble des représentants du personnel de l'établissement (élus et désignés).
Lecture : selon les salariés, 45 % d'entre eux s'adressent prioritairement à leur encadrement intermédiaire en cas de mauvaises conditions de travail.
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.



REPERES

Tableau 7

Perception du rôle des représentants du personnel par les salariés*

En pourcentage de salariés

	En présence de représentants du personnel dans l'établissement**	En l'absence de représentants du personnel dans l'établissement**	Ensemble
Les salariés sont en mesure de défendre seuls leurs intérêts	37	45	38
Les représentants du personnel traduisent bien les aspirations des salariés.	60	49	58
Dans les négociations, les représentants du personnel prennent en compte les possibilités économiques de l'entreprise. .	54	44	51
Les représentants du personnel influencent les décisions de la direction. .	32	24	30

* Proportion de salariés répondant « tout à fait d'accord » ou « plutot d'accord » pour chacune des affirmations proposées.
** Selon le représentant de la direction.
Lecture : quand un représentant du personnel est présent dans leur établissement, 37 % des salariés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « les salariés peuvent se défendre seuls ».
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.



UN PEU D'HISTOIRE…

- *Les Délégués du Personnel*

Ils sont une institution représentatives des salariés en France, créés en 1936 par le Front Populaire.

Le 2 mai, une vague de grèves marquée par des occupations d'usines démarre au Havre et s'étend comme une traînée de poudre partout en France.

Le 4 Juin, sont signés les accords de Matignon entre la CGT et le Patronat.

Les 11 et 12 Juin sont votées les lois sociales sur l'extension des conventions collectives, l'institution des délégués du personnel, le relèvement des salaires, les 15 jours de congés payés et la semaine à 40 heures.

Supprimés sous Vichy, ils sont rétablis par la loi du 16 Avril 1946



- *Le Comité d'Entreprise*

La Charte du Travail, promulguée le 26 octobre 1941 par l'Etat Français sous l'occupation allemande (Gouvernement de Vichy), a instauré les corporations par branches d'activité dans le but de favoriser l'entente entre patron et les ouvriers et d'éviter les luttes des classes.

Elle permet aussi à l'Etat de contrôler les corporations (ce qui lui permet de

Des Institutions qui sont nées dans la douleur…

interdit la grève tout comme le lock-out par les patrons.

Publication le 15 mars 1944 du Programme du CNR (définissant les nationalisations, la Sécurité Sociale et les Comités d'Etablissement.

1945 : Début des nationalisations, création des Comité d'Entreprise.

Le C.H.S.C.T

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est issu de Mai 1968



LES ACTEURS

Les délégués du Personnel

DP Titulaire

DP Suppléant

DP Suppléant

DP Titulaire

Assistant Collaborateur

Le Président

DP Titulaire

DP Suppléant

DP Suppléant

DP Titulaire

VOIX CONSULTATIVE

VOIX DELIBERATIVE



PÉRIMÈTRE DE COMPÉTENCE

- *Les Délégués du Personnel*

1. Présenter aux employeurs toutes les **réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires**, à l'application du nouveau code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2. Saisir **l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.



Stratégie Sociale

LES ACTEURS

Comité d'Etablissement

VOIX DELIBERATIVE

VOIX CONSULTATIVE

VOIX CONSULTATIVE

VOIX CONSULTATIVE

Titulaire

Suppléant

Suppléant

Délégués Syndicaux

Assistant Collaborateur

Titulaire

Représentant section syndicale

Le Président

Titulaire

Représentants Syndicaux

Suppléant

Titulaire

Suppléant



PÉRIMÈTRE DE COMPETENCE

- *Le Comité d'Entreprise*

1. Assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;

2. Formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article



PÉRIMÈTRE DE COMPETENCE

Stratégie sociale





- *Le Délégué Syndical*

Le délégué syndical est tout naturellement habilité à représenter son syndicat auprès du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, à la fois pour lui faire connaître les positions de l'organisation qu'il représente et pour recueillir les avis, observations et réclamations de ce personnel.

Il collecte les cotisations, affiche les communications syndicales, anime la réunion mensuelle de la section.

La mission du délégué syndical consiste donc à représenter son syndicat dans l'entreprise pour défendre les intérêts de la profession et les revendications, contestations et vœux des salariés.

Le Représentant Syndical

Le représentant syndical au CE qui représente son organisation syndicale, uniquement auprès du comité d'entreprise. Il participe aux réunions du comité d'entreprise sans voix délibérative. **Il n'est pas chargé de présenter les réclamations des salariés ni de signer des accords collectifs.**



Stratégie sociale

Depuis le 20 Août 2008, une réforme de la représentativité des syndicats a modifié les données stratégiques des élections professionnelles

- Ouverture des critères de représentativités d'un syndicat
- Fin du monopole de présentation des candidats au 1er tour
- Ouverture des critères de représentativités d'un syndicat (ancienneté de 2 ans et recueillir 10% des suffrages **valablement** exprimés lors des élections professionnelles)

Implantation d'un syndicat non-représentatif

Constitue → Section Syndicale

Désigne → Représentant de Section Syndicale (2 ans)

Qui se présente aux → Elections professionnelles

Obtient → + De 10% des suffrages exprimés → Devient → Délégué Syndical → Signe des accords si plus de 30%

Obtient → - De 10% des suffrages exprimés → Fin du mandat (6 mois)



Conséquences sur le paysage syndical



La CFTC n'est plus représentative
Le SNB-CGC prend la première place à la CFDT.



AVANT LES ELECTIONS :
FO (qui a réalisé 6,62% en 2006) **a procédé à une alliance avec CFE-CGC** (qui a réalisé 1,02%). La CFDT(11,58%) s'est alliée à la FGACC (3,04%). CGT, SUD et UNSA ont fait cavalier seul car avaient une certitude d'obtenir les 10% au regard des résultats de 2006.

APRES LES ELECTIONS :
FO, CFE-CGC et CFTC ne sont plus représentatifs.



Il reste 2 syndicats sur 5 : CFE-CGC et CGT (11,5% des voix)
La CFE-CGC comptabilise 70% des suffrages.



La CGT n'est plus représentative
Arrivée de l'UNSA qui a totalisé 40% des suffrages.



PAYSAGE SYNDICAL PARIS OUEST

Stratégie sociale

FLINS

CHAMBOURCY

NANTERRE

CLICHY

LA DEFENSE

NATION

CLAYES SOUS BOIS

VELIZY

COIGNIERES



CFDT FO CFTC CFE CGC la cgt

Un nouvel acteur :

Le Représentant de la Section Syndicale

Il bénéficie des **mêmes prérogatives que le délégué syndical,** à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Il a ainsi pour mission de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés.
Il est là pour contrôler les conditions de travail et exprimer les revendications des salariés.

Tout ceci, dans la perspective de consolider l'implantation du syndicat dans l'entreprise et de permettre à la liste que présentera le syndicat aux prochaines élections professionnelles d'obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés.

Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Ces dispositions dérogatoires ne peuvent donc pas être durables et sont réexaminées aux élections suivantes.

LES ACTEURS

C.H.S.C.T.

Titulaire
Titulaire
Titulaire
Titulaire

VOIX DELIBERATIVE
VOIX DELIBERATIVE

Médecin du Travail
Responsable Sécurité
Assistant Collaborateur
Le Président
Responsable CRAM
Inspecteur du Travail

VOIX CONSULTATIVE
VOIX CONSULTATIVE
VOIX CONSULTATIVE



PERIMETRE DE COMPETENCE

MISSION D'ETUDE : Le CHSCT est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

— Analyse les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail;

— Contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il devra motiver sa décision;

— Donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission et doit être consulté dans un grand nombre de cas, notamment avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail;

— Procède à des visites périodiques des lieux de travail lui permettant notamment de prendre des contacts avec les salariés et peut mener des enquêtes dans certaines circonstances, notamment en cas d'accident du travail;

— Apporter son concours aux autres institutions représentatives du personnel qui peuvent le charger d'étudier une question particulière.



PERIMETRE DE COMPETENCE

MISSION DE CONTROLES

Le CHSCT a pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il dispose à cette fin de plusieurs prérogatives, dont la mise en œuvre dépend essentiellement de la situation à laquelle se trouve confronté le comité :

— il a un droit d'accès à un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise obligatoirement tenus par l'employeur

— il procède, à intervalles réguliers, à des inspections ; la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle

— il peut procéder à des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel

— il peut recourir à un expert agréé notamment lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement

— il peut mettre en œuvre une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté par l'un de ses membres ou par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait

— il peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.



PERIMETRE DE COMPETENCE

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : le CHSCT contribue à améliorer les conditions de travail.
Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant :

1. **l'organisation matérielle du travail** (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)
2. **L'environnement physique du travail** (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations) ;
3. **l'aménagement des postes de travail**
4. **l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes**
5. **la durée et les horaires de travail**
6. **l'aménagement du temps de travail** (travail de nuit, travail posté).

Pour les questions touchant à la durée et à l'organisation du temps de travail, le comité s'attache à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

L'évolution des entreprises et le progrès technique conduisent également à élargir ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement.



PERIMETRE DE COMPETENCE

ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS :

Si l'évaluation des risques constitue une obligation à la charge de l'employeur, le CHSCT joue un rôle essentiel en la matière puisqu'il « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

PROTECTION DES SALARIES D’AUTRES ENTREPRISE

Les missions du CHSCT s'exercent exclusivement au sein de l'établissement à l'égard notamment des salariés mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires



Stratégie sociale

CONSEQUENCES

L'ENTREPRISE

Congés Payés

Modulation

Hygiène

Sécurité

Effectif

Economie

Conditions de travail

Disciplinaire

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL



Stratégie sociale

Capacité de « blocage »
ou de « parasitage »

Refus de consultation, grève, délit d'entrave (pénal, inspection du travail, tractage avec informations manipulatoires…)

1. **Durcissement des modes de gestion et organisation**
2. **Spontanéité bridée**
3. **vigilance de tous les instants**
4. **perte de productivité**
5. **choix bridé, sous contrôle**
6. **cadence ralentie**
7. **des comptes à rendre**
8. **situation conflictuelle permanente**
9. **management affaibli**
10. **pression forte des Institutions administratives avec leur arsenal coercitif**



2. *Une Organisation complexe…*

- *et complexifiée*



PREPARATION

1. *Stratégie Globale*
   - *Mandats de 4 ans puis 2 ans*

2. *Complexité du Process*
   - *Mélange de Code Électoral, Loi et Jurisprudence*
   - *Un protocole d'accord préélectoral sous surveillance*
   - *Lourdeur de l'organisation matérielle*
   - *Une nouvelle obligation : décompter les suffrages pour établir la représentativité syndicale*

3. *Fragilité du Process*
   - *Source d'erreur et d'interprétation*
   - *Source de contestation*



3. Risques et Opportunités



UN CASSE-TÊTE…

Stratégie sociale

1. **Préserver une représentativité salariale des IRP ;**
   Il faut donc agir sur le quorum en incitant à l'abstention pour passer le 1er tour.

   Mais…

2. **Moins il y aura de suffrages valablement exprimés, plus le Délégué Syndical aura la chance d'atteindre 10% qui lui permettront de garder son mandat.**

   Il faudrait par conséquent piloter suffisamment de suffrages exprimés sur une organisation syndicale pour mettre en délicatesse une autre… mais ne pas dépasser la moitié des inscrits pour ne pas réaliser le quorum

   Ainsi,

   1. On écarte une organisation syndicale et on en légitime une autre
   2. On ouvre l'ensemble des postes à l'ensemble des salariés



Conséquences

- Des contentieux qui vont se multiplier notamment sur les seuils d'audience
- Sécurisation obsessionnelle des élections pour éviter les contentieux
- Développement des implantations syndicales
- Inflation des candidatures au 1er tour pour acquérir une légitimité par l'audience
- Décompte des voix dès le 1er tour même si le quorum n'est pas atteint
- Inflation de dépôt de statut pour les OS non représentatives
- Modification du profil des DS (moins militant et plus empathique)
- Affiner la stratégie pour avoir des interlocuteurs ouverts lors des négociations d'accord d'entreprise



La communication Syndicale

Stratégie sociale partagée

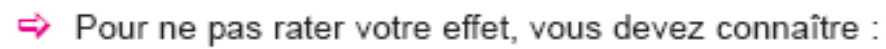


Les élections CE / DP

C.4 - Les conseils pour rédiger un tract

Le but premier d'un tract n'est pas d'expliquer mais de laisser une trace dans la mémoire affective du lecteur

Laisser une trace dans la mémoire affective.



⇨ Pour ne pas rater votre effet, vous devez connaître :
- l'état d'esprit de l'opinion,
- l'effet à produire,
- vos arguments.

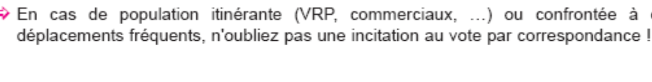
⇨ Le principe d'une communication de campagne électorale est la montée en puissance. Plus la date des élections approche, plus la communication s'intensifie (multiplier le nombre de tracts, les contacts, etc.).

⇨ Un tract est un moyen extrêmement puissant qui demande vigilance et réactivité. Soyez prêt à initier un tract de dernière minute pour répondre à une attaque impromptue.

⇨ Sa fonction première est de dire "j'existe" :
- Être fréquent et traiter de l'actualité pour OCCUPER LE TERRAIN (les esprits).
- Avoir un visuel et des titres accrocheurs qui obligent à les lire.
- Utiliser des corps gras et des gros caractères.
- Posséder un certain nombre de "signaux", mots "clés", qui l'identifie et font passer des messages pré-codés.
- Attaquer la direction sous peine de n'être pas crédible. Attention de ne pas être le porte-parole, même involontairement).
- Transmettre un message direct, pas une justification, une explication.
- Utiliser des maximes, des dictons, proverbes.
- Coller au site sur lequel il est distribué.

Une banque de tracts est disponible sur l'intranet.

⇨ Dans tous les cas, l'essentiel est :
- un format A4, un seul sujet, 20 lignes maxi ;
- écrit au présent de l'indicatif ;
- réduire la masse de mots, construire des phrases courtes ;
- trouver des titres slogans, conclusion, signature ;
- respecter la charte graphique de la CFE-CGC et essayer de conserver la mise en page d'un tract à l'autre (par exemple, placer toujours le logo au même endroit pour que les lecteurs reconnaissent tout de suite l'auteur du tract) ;
- Un dessin remplace 10 phrases !



⇨ En cas de population itinérante (VRP, commerciaux, ...) ou confrontée à des déplacements fréquents, n'oubliez pas une incitation au vote par correspondance !



Extrait du site http://cgt67/guide_pratique.htm

Consignes de négociation d'un protocole d'accord pré-électoral

1. **Le jour choisi doit être celui où il y a le plus de salariés présents dans l'entreprise et tenir compte du calendrier des vacances scolaire**
2. **Le vote par correspondance peut être associé au vote physique pour que le quorum puisse être atteint plus facilement et la participation plus élevée**
3. **Veiller à ce que le calcul du quorum tienne compte de tous les votants que leur vote soit blanc ou nul au cas où des pressions antisyndicales s'exerceraient pour provoquer un second tour.**
4. **S'il y a désaccord sur une ou plusieurs dispositions du protocole qu'on souhaite ultérieurement soumettre au juge d'instance, il est impératif de ne pas le signer faute de quoi le recours serait irrecevable.**



RESPONSABILITE SOCIAL DU MANAGER

1. Les élections professionnelles sont la photographie du climat social d'un Etablissement et par conséquent du niveau d'adhésion des collaborateurs à l'égard de l'entreprise, du magasin et de leurs managers.

2. Elles sont le reflet du niveau d'écoute et d'empathie des managers à l'égard de leurs équipes.

3. Elles révèlent le niveau de prise de « part de marché » des partenaires sociaux et donc du niveau de synergie du CODIR.

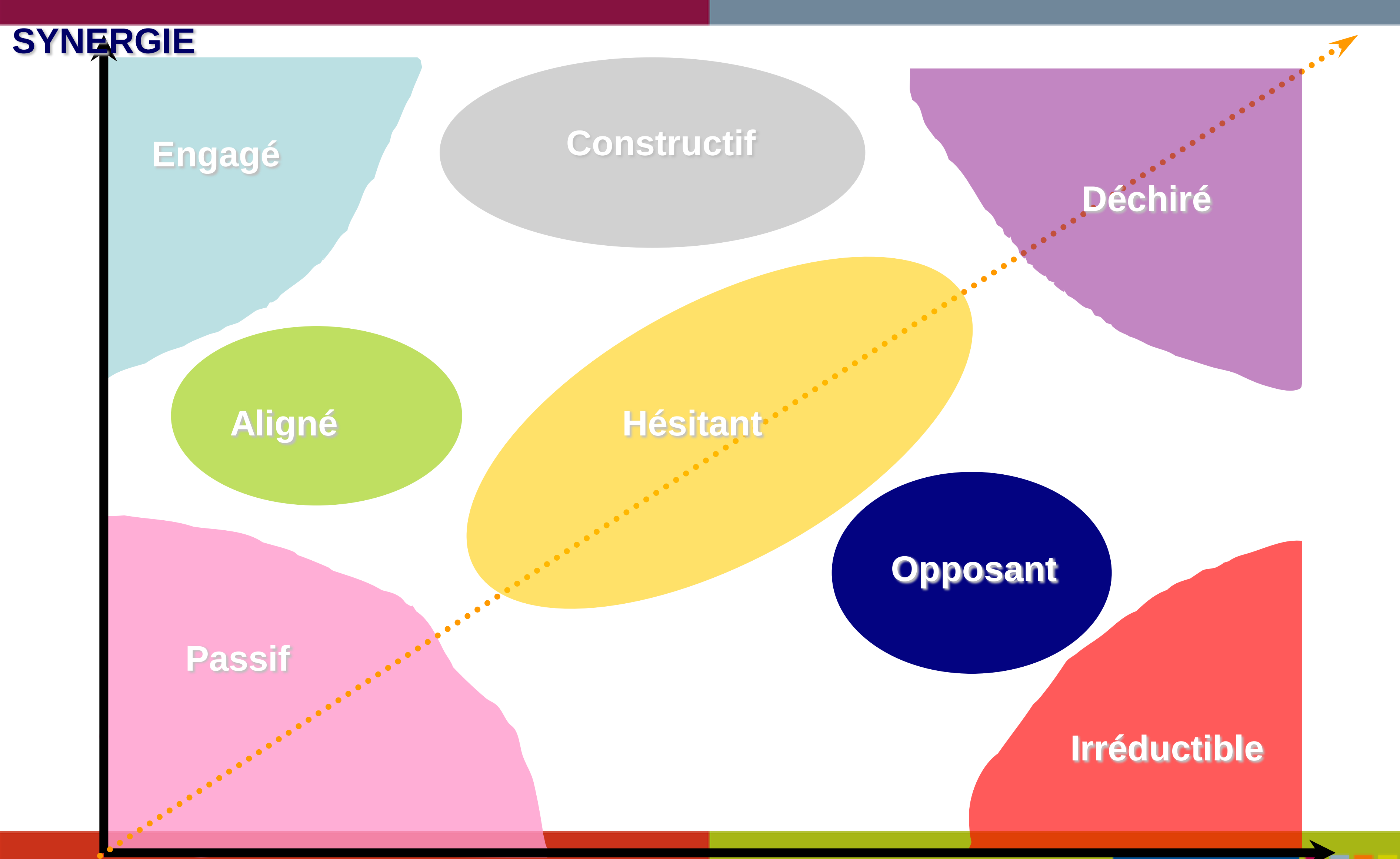


Stratégie sociale

FORCES & FAIBLESSES RESPECTIVES

EMPLOYEUR		ORGANISATIONS SYNDICALES	
FORCE	**FAIBLESSE**	**FORCE**	**FAIBLESSE**
Présence terrain	Doute naturel	Présence terrain Confiance naturelle	
	Devoir de réserve	Critiques / manipulation de l'information	
Quorum	Quorum	Quorum	Quorum
	Devoir de neutralité	Propagande	
Bulletin Blanc / Nul			Bulletin Blanc / Nul
Méconnaissance des Élections Professionnelles	Méconnaissance des Élections Professionnelles	Méconnaissance des Élections Professionnelles	Méconnaissance des Élections Professionnelles
	Complexité des Élections Professionnelles	Complexité des Élections Professionnelles	
Mémo de l'Électeur		Tractage	

CARTOGRAPHIE



Rappel des profils dominants

- **L'Engagé :**
- Il a épousé la cause de l'autre et la soutient coûte que coûte
- Il manque de discernement, difficilement pilotable, il faut le canaliser.

- **L'Aligné :**
- Il est coopérant et agit pour le projet ; il peut forcer l'initiative
- Valeur sûre, laborieux, besoin de recevoir de l'énergie, le valoriser.
- **Le Constructif**
- Il soutient l'autre tout en faisant preuve d'esprit critique
- Il fait son boulot, est force de proposition, d'innovation, il est participatif.
- **L'Hésitant**
- Il est prêt à s'investir s'il est payé en retour
- « Donnant, donnant », il lui faut une réponse claire et précise. C'est « Blanc ou Noir ».
- **Le Passif :**
- Ni pour, ni contre, il n'investit pas d'énergie sur le projet ; il fait le minimum pour avoir la paix ; il est malléable
- **Le Déchiré :**
- Il a pour le projet autant d'amour que de haine ; tourmenté, torturé, versatile, fragile, il faut le sécuriser, préciser ses repères.
- **L'Irréductible :**
- Il préfère plutôt casser que céder ; directif, ferme, intransigeant
- **L'Opposant :**
- Il cherche le rapport de force et ne cède que face à un pouvoir plus fort ; Attitude directive.



PLANS D'ACTION

- Occuper le terrain physiquement
- Faire preuve d'empathie
- Maintenir le niveau d'exigence
- Eviter les « Martyres »
- Démarche participative accentuée
- Développer l'esprit synergique secteur & magasin
- « Formation Professionnelle » pour tous
- Marginaliser les irréductibles
- Rallier les hésitants



PLANS D'ACTION

- **Affaiblir la capacité électorale**
- **Marketing social appuyé**
- **Soutenir le cas échéant le Comité d'Établissement en place**
- **Développer la veille sociale**
- **Anticiper plutôt que soigner**
- **Identifier une liste alliée**
- **Installer le doute et l'incertitude**
- **Marginaliser les OS**
- **Mettre en place une stratégie sur du moyen / long terme**

Stratégie sociale

UNE ECHEANCE A RETENIR…

Les éléctions de 2010

